



实习护生心理弹性在情绪智力与职业倦怠间的中介效应研究

王旭美

引用本文:

王旭美. 实习护生心理弹性在情绪智力与职业倦怠间的中介效应研究[J]. 蚌埠医学院学报, 2023, 48(4): 512-515.

在线阅读 View online: <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2023.04.022>

您可能感兴趣的其他文章

Articles you may be interested in

[实习护生职业倦怠与自我效能感的相关性研究](#)

蚌埠医学院学报. 2019, 44(2): 267-271 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2019.02.038>

[实习护生社交焦虑与情绪智力、心理韧性的关系研究](#)

Study on the relationship between social anxiety, emotional intelligence and psychological resilience of nursing interns

蚌埠医学院学报. 2022, 47(3): 359-363 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2022.03.022>

[组织支持在新护士转型冲击与职业倦怠之间的中介效应](#)

Mediating effects of organizational support in the relationship between the transition shock and job burnout in new nurses

蚌埠医学院学报. 2022, 47(11): 1607-1610 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2022.11.032>

[29所医院感染管理专职人员职业倦怠与职业不稳定因素分析](#)

Analysis of the job burnout and occupational instability factors among full-time personnel of infection managementt in 29 hospitals

蚌埠医学院学报. 2020, 45(2): 252-255 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2020.02.032>

[团体心理辅导对全科护士职业倦怠感及心理健康状况的影响](#)

Effect of group psychology counseling on the professional burnout and mental health of general nurses

蚌埠医学院学报. 2017, 42(11): 1563-1565 <https://doi.org/10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2017.11.040>

实习护生心理弹性在情绪智力与职业倦怠间的中介效应研究

王旭美

[摘要] **目的:** 调查实习护生职业倦怠现状,探讨实习护生情绪智力、心理弹性与职业倦怠三者之间的关系,为预防实习护生职业倦怠的发生提供一定的参考建议。**方法:** 采用中文版马氏职业倦怠量表、情绪智力量表及心理弹性量表对某市5所三级医院880名实习护生进行问卷调查。**结果:** 实习护生情感耗竭均分为(18.78±8.24)分,去人格化均分为(8.75±5.39)分,个人成就感降低均分为(29.76±8.94)分;情绪智力、心理弹性均与职业倦怠呈负相关($P < 0.01$),且心理弹性在护生的职业倦怠与情绪智力之间发挥部分中介效应的作用,中介效应量为27.4%。**结论:** 实习护生的职业倦怠状况不容乐观,可以通过提高护生的心理弹性与情绪智力水平,降低职业倦怠的发生。

[关键词] 实习护生;情绪智力;心理弹性;职业倦怠;中介效应

[中图分类号] R 47

[文献标志码] A

DOI: 10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2023.04.022

我国护理专业学生的培养,由在校期间的理论技能学习和临床实习2个主要阶段构成,其中临床实习是培养护理专业人才的重要环节,是促使护生向护士角色转换的主要阶段^[1]。职业倦怠是由美国临床心理学家Freudenberger于1974年提出,是指人类对有关情绪和人际关系方面的慢性工作压力源的一种反应,主要表现为情绪低落、对服务对象漠不关心、工作效率低、工作缺乏成就感等^[2]。研究^[3-6]表明,护生在临床实习的中后期,由于来自工作、学业和就业的压力以及缺乏社会支持、压力应对技巧等因素,导致其容易出现职业倦怠,严重影响了护生的实习质量。目前对实习护生职业倦怠影响因素的研究往往局限于人口学因素和社会环境因素的影响,忽视了个体心理因素的作用,而重视发掘心理因素的影响,可能在预防或减低护生职业倦怠中发挥积极作用。情绪智力是指个体能够准确理解、感知、调节以及利用情绪,解决和处理问题的一种综合能力,包含了理解情绪、感知情绪、调控情绪和利用情绪4个方面的内容^[7]。施欢欢等^[8]研究指出,实习护生的情绪智力对职业倦怠有一定的预测作用,情绪智力是职业倦怠的保护因素之一。美国心理学会(2009)指出,心理弹性是一种积极的心理品质,是指个体在面对突发的灾难、逆境、创伤以及家庭领域、健康领域、经济和工作领域等出现的各种重大应激源时,都能够表现出良好的适应过程^[9]。刘宇

等^[10]研究指出,实习护生的心理弹性对其职业获益感有显著促进作用,可以降低职业倦怠的发生。本研究通过分析实习护生情绪智力、心理弹性和职业倦怠三者之间的关系,探讨预防和降低实习护生职业倦怠的有效措施和策略,以期提高护生的实习质量。

1 资料与方法

1.1 研究对象 选用随机抽样的方法,随机抽取安徽省某市5所三级医院(三级医院中专、大专及本科不同学历层次的实习护生分布的人数相对较多、较集中,样本量更具代表性)为调查对象,利用学生晚自习时间,由调查组成员到自习室现场发放问卷,并统一收回。根据《护士执业资格考试办法》规定,护生需要完成8个月以上护理临床实习才有资格申请参加护士执业资格考试^[1]。因此,本研究定义实习期满8个月为实习后期,纳入标准:临床实习时间 ≥ 8 个月,且自愿参加本调查。本次调查共发放问卷905份,问卷现场收回,剔除无效问卷,有效回收问卷880份,有效回收率97.2%。

1.2 研究工具

1.2.1 一般资料调查问卷 包括性别、年龄、学历、是否独生子女、生源地、获得的社会支持情况、有无就业压力等内容。

1.2.2 职业倦怠量表 本研究采用我国学者李小妹等^[11]翻译修订的Maslach工作倦怠量表。量表包括22个条目,涉及3个维度:(1)情感耗竭维度,用于评价工作压力过大所致的情绪反应,包含9个条目;(2)去人格化维度,用于评价压力所致受试者对服务对象的态度及感觉变化,包含共5个条目;(3)个人成就感降低维度,用于评价压力所致对自己工作的看法,包含8个条目。量表采用Likert 7级

[收稿日期] 2021-06-22 [修回日期] 2022-07-28

[基金项目] 安徽中医药高等专科学校校级人文社科一般项目(RWSKY202003);安徽省高校优秀青年骨干教师国内访问研修项目(2022gxgnfx2022117)

[作者单位] 安徽中医药高等专科学校 护理系,241000

[作者简介] 王旭美(1984-),女,讲师。

评分法,每个条目 0~6 分。该量表的内部一致性系数为 0.77~0.93。姜安丽等^[12]对杭州地区 1 320 名护理人员进行调查,确定了护理人员职业倦怠的临界值,参照此标准,本研究中,实习护生职业倦怠的临界值以情感耗竭得分 ≥ 27 分、去人格化得分 ≤ 8 分、个体成就感得分 ≤ 24 分为标准。

1.2.3 情绪智力量表 本研究采用华南师范大学王才康教授翻译修订的中文版 EIS 量表^[13],量表包括 33 个条目,由自我情绪调节、感知情绪、情绪运用及调节他人情绪 4 个维度组成。量表采用 Likerts 5 级评分,每个条目 1~5 分,正向题按 1~5 计分,负向题按 5~1 计分。该量表的内部一致性系数为 0.83。

1.2.4 心理弹性量表 本研究采用 YU 等^[14]翻译形成中文版 CD-RICS,量表包括 25 个题目,由坚韧、自强和乐观 3 个维度组成。量表使用 Likert 5 级评分法,每一条目 0~4 分。该量表的内部一致性系数为 0.91。

1.3 质量控制 问卷调查人员提前预判调查实施流程中可能存在的问题,并做好提前规划,指导参与调查人员采用标准用语。数据采用双人录入的方法,确保无误。

1.4 统计学方法 采用 t 检验、方差分析、共同方法偏差检验、Pearson 相关分析以及温忠麟等^[15]中介效应(因果逐步回归法改良)检测。

2 结果

2.1 实习护生的一般资料 本组调查中,中专护生 205 名,大专护生 363 名,本科护生 312 名;男生 172 名,女生 708 名;独生子女 505 名,非独生子女 275 名;生源地是农村的 483 名,城市的 397 名;年龄 16~26 岁。

2.2 实习护生职业倦怠的总体状况 将本组调查结果与杭州地区护理人员常模比较,结果显示,实习护生在情绪耗竭维度得分均低于常模;在去人格化维度的得分均高于常模,差异有统计学意义($P < 0.05$);而在个人成就感降低维度上的得分,与常模相比差异无统计学意义($P > 0.05$)(见表 1)。

2.3 实习护生职业倦怠的检出情况 调查表明,实习护生存在职业倦怠的共有 354 名,职业倦怠检出率为 40.2%,其中轻度倦怠 257 名,占总人数的 29.2%;中度倦怠 71 名,占总人数的 8.1%;重度倦怠 26 名,占总人数的 1.8%。

2.4 实习护生情绪智力、心理弹性与职业倦怠的相

关性分析 Pearson 相关分析表明,实习护生的心理弹性总分与其职业倦怠总分及各维度得分呈显著负相关关系;情绪智力总分与职业倦怠总分及各维度得分呈显著负相关关系(见表 2)。

表 1 实习护生与杭州地区护理人员常模职业倦怠各维度分数比较($\bar{x} \pm s$;分)

分组	n	情绪耗竭	去人格化	个人成就感降低
本组护生	880	18.78 \pm 8.24	8.75 \pm 5.39	29.76 \pm 8.94
杭州地区常模	1 320	23.02 \pm 10.29	6.81 \pm 5.57	28.55 \pm 9.34
t	—	1.45	3.89	5.56
P	—	<0.05	<0.05	>0.05

表 2 实习护生情绪智力、心理弹性与职业倦怠及各维度的 Pearson 相关系数($n = 880$)

项目	情绪智力	职业倦怠	情绪耗竭	去人格化	个人成就感降低
心理弹性	0.857 **	-0.786 **	-0.569 **	-0.602 **	-0.798 **
情绪智力	—	-0.558 **	-0.376 **	-0.572 **	-0.678 **

注: ** $P < 0.01$

2.5 实习护生心理弹性在情绪智力与职业倦怠间的中介效应 进一步探讨实习护生的职业倦怠、情绪智力、心理弹性三者之间的关系,采用温忠麟等的中介效应检验方法进行检测。本研究中,假设情绪智力是自变量(用 X 表示),职业倦怠是因变量(用 Y 表示),中介变量是心理弹性(用 M 表示)。由前面的相关分析可知,心理弹性与情绪智力存在显著相关,同时又与职业倦怠存在显著相关,满足中介检验的条件。将自变量(情绪智力)、中介变量(心理弹性)、因变量(职业倦怠)各项目得分合并取均值并中心化;第一步:将实习护生的情绪智力作为自变量,职业倦怠作为因变量,进行回归分析,建立回归方程 1: $Y = -0.629X$;第二步:将情绪智力作为自变量,心理弹性作为因变量,进行回归分析,建立回归方程 2: $M = 0.756X$;第三步:进一步将情绪智力、心理弹性为自变量,职业倦怠为因变量进行回归分析,建立回归方程 3: $Y = 0.368X$ 。

由于心理弹性的介入,使情绪智力对职业倦怠的主效应由 0.629 下降至 0.228(见表 3),提示心理弹性在情绪智力与职业倦怠之间起部分中介作用。情绪智力对职业倦怠总效应为 0.629;其中,情绪智力对职业倦怠的直接效应为 0.368,情绪智力经由心理弹性中介对职业倦怠的间接效应为 0.261,直接中介效应占总效应的比值 = $0.756 \times (-0.228) / (-0.629) \times 100\% = 27.4\%$ (见图 1)。

表3 实习护生心理弹性在情绪智力与职业倦怠之间的中介效应分析 ($n = 880$)

步骤	R^2	ΔR^2	B	SE	β	t	P
第一步	0.785	0.783	-0.616	0.049	-0.629	7.43	<0.01
第二步	0.557	0.554	0.723	0.037	0.756	19.78	<0.01
第三步	0.809	0.806	0.357	0.078	0.368	3.465	<0.01
	—	—	-0.217	0.031	-0.228	9.26	<0.01

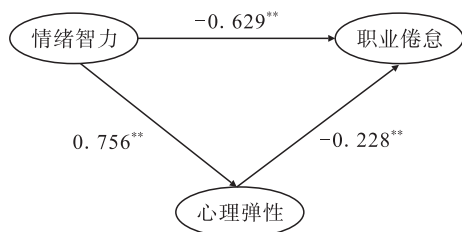


图1 实习护生心理弹性在情绪智力和职业倦怠间的中介效应图 (** $P < 0.01$)

3 讨论

3.1 实习护生的职业倦怠状况分析 本研究发现,将近一半的护生存在不同程度的职业倦怠。单维度分析表明,实习护生的情感耗竭最为严重,这与王冬华等^[1,16]研究结果一致。分析其原因为,实习后期,护生刚下临床的新鲜感早已消失,每天面对繁重而琐屑的护理工作,处理与代教老师、实习同学、科室护士长以及病人等复杂的人际关系,此外,由于临近毕业,还要忙于找工作、复习护考和考研。由于承受着来自工作、学业和就业的压力,如果实习护生不能够积极有效应对,就会表现出疲乏、无精打采,工作积极性不高,缺乏工作热情,严重者出现情绪低落,对待病人麻木不仁。3个维度中,实习护生的个人成就感降低的程度是最低的,与许利琼^[16]的研究一致。分析原因为,实习后期,护生已经能够较熟练地完成一些常规护理操作,人际交往能力也得到了很大的提高,能够较好胜任“小护士”的角色,得到病人、代教老师和护士长的认同,较好地实现了个人自我价值,因而大部分护生的个人成就感较高。

3.2 实习护生情绪智力与职业倦怠的相关性分析

本研究发现,实习护生的情绪智力与职业倦怠及各维度呈显著负相关。导致职业倦怠发生的最重要的因素是长期高压、高负荷的工作,而情绪智力能够起到缓解工作压力的作用。夏文君^[17]研究表明,情绪智力水平高的实习护生,由于感知情绪的能力高,一方面在工作中能够及时准确地判断自身的情绪状态,另一方面由于调控情绪水平高,具有较强的

情绪管理能力,以上均有利于降低和避免实习护生情绪衰竭的发生;实习护生的情绪智力与临床沟通能力显著正相关^[10-18],情绪智力水平高的护生能够站在病人的角度,理解病人的感受和情绪反应,更易与病人产生“情感的共鸣”,一定程度上有利于降低实习护生去人格化现象的发生;情绪智力水平高的个体更善于积极地处理和应对各种问题,一方面有利于实习护生减轻自身的工作压力,另一方面在问题的解决过程中,护生能够获得代教老师、护士长、病人等的肯定,在一定程度上提高了实习护生的个人成就感。

3.3 实习护生心理弹性与职业倦怠的相关性分析

本研究发现,实习护生的心理弹性与职业倦怠及各维度呈显著负相关。心理弹性水平高的护生,往往具备较高的压力应对素质及技巧,能够有效应对各种消极情感带来的压力源,进而降低了职业倦怠的发生。刘宇等^[10]研究发现,心理弹性水平高的护生,在日常生活和工作中更善于控制个人情绪能力,一定程度上降低了情绪耗竭的发生;刘云^[18]研究表明,心理弹性与临床沟通能力呈显著正相关,高水平心理弹性的护生更易与病人构建融洽的护患关系,减少去个性化的发生;此外,高水平心理弹性的护生,更能快速有效的摆脱压力、挫折及创伤事件带来的负面效应,个人成就感降低的发生概率相对较低。

3.4 实习护生的心理弹性在职业倦怠和情绪智力之间的中介效应分析

实习护生的心理弹性在职业倦怠和情绪智力之间发挥部分中介作用,护生的情绪智力水平一方面可以直接影响其职业倦怠水平,另一方面,还能通过心理弹性的中介作用对职业倦怠产生影响。分析其原因,情绪智力作为一种保护因素,能够降低实习护生压力感知能力,减少负面情绪的产生,提高职业获益感水平^[10],从而降低护生职业倦怠的发生率;相关研究^[19]表明,实习护生的心理弹性与情绪智力呈显著正相关,心理弹性水平高的学生,往往情绪智力水平也较高,可能因为,心理弹性作为一种积极的心理品质,有助于提高护生的情绪智力水平,积极调动护生调节自我情感的潜质。面对来自工作、学业和就业的压力,心理弹性高的护生往往不会选择逃避或消极对待,而是积极主动寻找工作与生活中的积极因素,并将压力和倦怠转化成个体成长过程中的机遇与挑战,并作为自身经历长的一部分。因此,在探讨实习护生在情绪智力与职业倦怠关系时,应重视心理弹性这一积极因素的影响。

3.5 改善实习护生职业倦怠状况的对策及建议

3.5.1 关心关爱实习护生,帮助护生有效应对压力

实习后期,一方面,学校和医院相关部门应关心护生的实习生活状况,对护生在实习过程中出现的问题和困扰予以疏导和处理,促使护生以积极健康的心态度过实习生活;另一方面,学校应有针对性地开展“就业指导”和“护考辅导及答疑”等活动,帮助护生减压;医院应创造条件积极开展“压力管理技巧”系列讲座、“减压沙龙”等活动,帮助学生掌握一定的压力管理的技巧和方法。此外,还可以搭建社交平台,为护生提供情感支持^[20]。

3.5.2 多肯定,多鼓励,提高实习护生的个人成就感

临床带教应规范化,带教老师对护生应多肯定,多鼓励,在代教老师的指导下,为护生提供更多的动手机会,让护生在实习工作中,切实体会到职业获益感和自我价值所在,激发个体的成就动机,一般自我效能感增强,进而有效地避免了职业倦怠的发生。

3.5.3 积极提升实习护生的情绪智力水平

作为一种积极的心理保护性因素,情绪智力可以有效降低实习护生职业倦怠的发生,医院可以通过自我情绪管理培训^[20]、巴林特小组培训^[21]、团体培训^[22]、小组培训^[23]等方法,提高实习护生的情绪智力水平。

3.5.4 有效提升实习护生的心理弹性水平

心理弹性作为积极心理学的一部分,能够改善个体处理复杂问题及负性情绪能力,降低职业倦怠的发生。一方面,医学院校可有针对性地设置心理弹性相关课程,如护理心理学,在课程教学中融入积极心理学的内容,潜移默化地提升护生的心理弹性水平;同时鼓励学生写反思日记,了解剖析自我,体会和领悟护理工作的价值,增强职业认同感;积极开展情境模拟演练、冲突管理及情感交流^[24]等活动。

实习护生是未来护理队伍的接班人,促进其身心健康,提高实习质量,是医学院校和医院需要引起重视的问题。学校和医院不仅要关心关爱实习护生,帮助护生有效应对压力;还要在临床工作中,给予护生更多的鼓励和肯定,提高实习护生的个人成就感;同时注重情绪和心理因素的作用,采取多种途径提高护生的情绪智力和心理弹性水平,积极有效地避免实习护生职业倦怠的发生和发展。

[参 考 文 献]

[1] 王冬华,袁爱华,邓雪英.本科护生实习中后期职业倦怠的调查研究[J].护理实践与研究,2015,12(5):5.
 [2] FREUDENBERGER HJ. Staff Burnout[J]. J Social Issues,1974,30(1):9159.
 [3] 李攸琳,张新月,苗淑臻,等.本科实习护生职业倦怠与元认

知能力相关研究[J].卫生职业教育,2020,38(19):96.

[4] 王旭美.实习护生职业倦怠和自我效能感的相关性研究[J].蚌埠医学院学报,2019,2(12):136.
 [5] 李梦巧.实习护生人格特质对职业倦怠的影响[J].齐鲁护理杂志,2016,19(16):10.
 [6] 靳晓霞.肿瘤科临床实习护生自我同情和职业倦怠的关系研究[J].心理月刊,2021,4(21):29.
 [7] 翟春晓,谢晖.本科实习护生情绪智力、共情能力与护患沟通能力的相关性研究[J].护理管理杂志,2015,15(2):91.
 [8] 施欢欢,程芳,王薇.实习护生情绪智力与工作倦怠的相关性研究[J].护理研究,2013,27(4):988.
 [9] RYAN L, CALTABIANO ML. Development of a new resilience scale;the resilience in midlife scale (RIM Scale) [J]. Asian Social Sci,2009,5(11):39.
 [10] 刘宇,余一彤,姜桐桐,等.实习护生职业获益感与心理弹性及情绪智力的相关性[J].护理研究,2019,33(22):93858.
 [11] 李小妹,刘彦君.护士工作压力源及工作疲溃感的调查研究[J].中华护理杂志,2000,35(11):9645.
 [12] 叶志弘,骆宏,姜安丽.杭州地区护士群体职业倦怠常模与诊断标准的研究[J].护理研究,2008,43(3):207.
 [13] 王才康,何智雯.父母养育方式和学生自我效能感、情绪智力的关系研究[J].中国心理卫生杂志,2002,16(11):781.
 [14] YU XN,ZHANG JX. Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinese people[J]. SBP J,2007,35(1):19.
 [15] 温忠麟,叶宝娟.中介效应分析:方法和模型发展[J].心理科学进展,2014,22(5):731.
 [16] 许利琼.实习护生职业倦怠现状及其影响因素分析[J].卫生职业教育,2019,6(37):142.
 [17] 夏文君.临床实习教学环境对护理实习生职业倦怠感的影响[J].护理研究,2018(17):2058.
 [18] 刘云.高职实习护生情绪智力、心理弹性与临床沟通能力的相关性研究[J].济南:山东大学,2015.
 [19] 徐静,秦殿菊,齐新玉,等.本科实习护生心理资本现状及影响因素分析[J].卫生职业教育,2021,39(10):139.
 [20] 刘爽.自我情绪管理对实习护生情绪智力的影响[J].护理研究,2017,31(9):1133.
 [21] 董健刚,莎艳丽,伊静,等.巴林特小组培训提升实习护生情绪智力及沟通能力的作用[J].护理学杂志,2019,31(9):1133.
 [22] 夏晓华,聂金桃,王庆生.情绪智力团体培训对实习护生情绪智力管理能力及自主学习能力的影 响[J].齐齐哈尔医学院学报,2019,38(9):1068.
 [23] 张翠颖.共情培训对肿瘤医院实习护生情绪智力管理能力及临床沟通能力的影响[J].护理管理杂志,2018,16(3):185.
 [24] 刘亚萍,陈飞宇,王静静,等.实习本科护生心理弹性对护理核心能力的影响:临床实习能力的中介作用[J].卫生职业教育,2020,38(5):120.